

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui hubungan interpersonal dan komunikasi untuk mencapai suatu tujuan (Rahmawati, Hidayah, & Fitriadi, 2019, p. 115). Kepemimpinan oleh perempuan mempunyai peranan penting dalam pengembangan dan pembangunan masyarakat pada zaman sekarang. Sebagaimana ditelaah oleh (Vasavada, 2014) bahwa manajer perempuan tidak hanya berperan penting dalam strategi peningkatan hubungan masyarakat tapi juga secara aktif mengelola hubungan masyarakat dan dengan rajin berpartisipasi dalam kegiatan hubungan masyarakat. Di zaman yang modern saat ini, perkembangan pemikiran bagi kaum perempuan berdasarkan tahun ketahun mengalami perkembangan yang signifikan. Menurut (Setiawati & Trias, 2009) pemimpin perempuan umumnya lebih memberi semangat. Studi ini menemukan bahwa pemimpin perempuan memberdayakan pengikutnya dengan memberdayakan orang-orang yang dipimpinnya untuk angkat bicara dan berkontribusi. Pemimpin perempuan ini melakukan berbagai kegiatan pengembangan diri dan memberikan pengarahan serta bimbingan yang diperlukan kepada para pendukung untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. tindakan.

Menurut (Syahputra, 2023), laporan Bank Dunia tentang Wanita, Perusahaan, dan Undang-Undang tahun 2023 menunjukkan bahwa kesetaraan gender di Indonesia pada tahun 2023 mendapat skor kumulatif 70,6, peningkatan dari skor 64,4 tahun sebelumnya. Skor kesetaraan gender Indonesia berada di peringkat ke-8 dari 11 negara ASEAN, terlepas dari peningkatan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh World Economic Forum (Pahlevi, 2022), menunjukkan bahwa Indonesia menerima skor indeks ketimpangan gender secara keseluruhan 0,697 dan berada di peringkat ke-92 dari 146 negara. Nilai ini meningkat sebanyak 0,009 dari 0,688 pada tahun 2021. Pada tahun sebelumnya, Indonesia menempati peringkat ke-101 untuk kesetaraan gender. Dalam laporan ini, ketimpangan gender diteliti dalam empat aspek: pemberdayaan politik, partisipasi dan peluang ekonomi, dan pencapaian.

Maka dari itu, peningkatan kesetaraan dan kesempatan pada perempuan khususnya dalam kepemimpinan harus menjadi perhatian penting bagi para *stakeholder* terkait. Pada dasarnya berbagai potensi yang dimiliki oleh perempuan dalam segi pribadi, sosial dan budaya tidak berbeda dengan laki-laki. Hal ini tentu menjadi penting dalam memahami model kepemimpinan yang benar dan dinamis. Selain itu, pemimpin erat kaitannya dengan budaya organisasi dan memiliki pengaruhnya tersendiri. Hal ini karena pemimpin berperan penting dalam terwujudnya budaya organisasi yang baik dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Selain itu, budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai suatu alat untuk merespon perubahan, yang akan menghasilkan organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut (Aryana & Winoto, 2017), sebuah budaya atau *culture* dalam sebuah organisasi dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap anggota organisasi. Unsur-unsur ini menjadi landasan untuk mengawasi perilaku anggota, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan di dalam organisasi tersebut. Jika budaya organisasi telah baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja anggota dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada organisasi tersebut pula.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi, hal ini karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Robbins (2022) dalam (Meitriani & Irwansyah, 2022), budaya organisasi adalah suatu falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota organisasi serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Budaya organisasi juga sangat penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggotanya. Menurut (Primasheila, 2017), budaya yang produktif merupakan budaya yang dapat menjadikan organisasi tersebut menjadi kuat dan tujuan dalam organisasi dapat terakomodasi. Sebuah organisasi dirasa perlu memperhatikan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan yang berlaku. Budaya organisasi yang kuat, mempunyai dampak yang baik dan

dapat dilaksanakan dengan baik oleh anggota organisasi maka dapat memperlancar kegiatan organisasi. Budaya organisasi yang kuat belum tentu dapat berjalan dengan mudah sehingga perlu dilakukan penyesuaian. Menciptakan keakraban dengan anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban ini tumbuh dari rasa nyaman di antara individu atau kelompok anggota organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Guterres, 2014), hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi dapat dilihat pada *Standardized Coefisien* yang menunjukkan koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,453 dengan tingkat signifikansi uji t (sig) sebesar 0,000. Artinya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap budaya organisasi sebesar 45,3 persen. Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi. Artinya semakin baik kepemimpinan dalam organisasi maka semakin baik pula budaya organisasi di Kantor Administrasi Kepresidenan RDTL. Sebaliknya, semakin kurang baik kepemimpinan organisasi maka budaya organisasi di Kantor Administrasi Kepresidenan RDTL akan semakin menurun.

Gabungan Organisasi Wanita merupakan salah satu bentuk organisasi perempuan yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia perempuan yang mempunyai kemampuan dan kemandirian, berkepribadian, rasa tanggung jawab sosial, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sehingga dapat terwujud kepekaan dan kepedulian terhadap perempuan dari seluruh lapisan masyarakat, para pengambil kebijakan, pengambil keputusan, perencana dan penegak hukum serta pendukung kemajuan dan kemandirian perempuan. GOW sebagai organisasi perempuan tersebar di seluruh kabupaten/kota di Indonesia, salah satunya adalah GOW Kota Tasikmalaya. GOW Kota Tasikmalaya bergerak di berbagai bidang antara lain sosial, budaya, ekonomi, pendidikan dan politik. Berdasarkan hasil observasi peneliti, Gabungan Organisasi Wanita (GOW) Kota Tasikmalaya mempunyai beberapa permasalahan terkait budaya organisasi, antara lain budaya kurang produktif di kalangan anggota organisasi, program kerja yang kurang berjalan maksimal. dan kedisiplinan yang belum optimal di kalangan anggota organisasi.

Atas dasar penelitian terdahulu dan problematika dalam budaya organisasi, peneliti menduga adanya pengaruh antara kepemimpinan dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait ***“Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Perempuan Terhadap Budaya Organisasi Pada Gabungan Organisasi Wanita Di Kota Tasikmalaya”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1.2.1 Belum optimalnya penerapan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dalam praktik sehari-hari dalam Gabungan Organisasi Wanita Kota Tasikmalaya.

1.2.2 Keterbatasan pemahaman anggota Gabungan Organisasi Wanita Kota Tasikmalaya terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang diinginkan, menyebabkan kesenjangan antara harapan dan realitas.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah “Bagaimana pengaruh persepsi kepemimpinan perempuan terhadap budaya organisasi?”.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: untuk mengetahui pengaruh persepsi kepemimpinan perempuan terhadap budaya organisasi.

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap apa yang akan diperoleh dan diberikan setelah penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti. Kegunaannya dapat bersifat teoritis maupun bersifat praktis. Serta kebermanfaatan penelitian ini bagi peneliti sendiri, instansi, dan tentunya juga bagi

masyarakat secara keseluruhan. Penelitian ini harus disusun secara realistis, oleh karena itu kegunaan penelitian disusun sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini dapat menjadi bentuk literatur dan bahan bacaan serta kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan disiplin ilmu terkait dengan kepemimpinan perempuan yang ada di Gabungan Organisasi Wanita (GOW) Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan akan dapat dijadikan contoh dalam bidang pemberdayaan masyarakat khususnya dalam bidang pemberdayaan perempuan dan dalam bidang organisasi.

b. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti sebagai calon pengembang masyarakat khususnya adalah untuk berkontribusi dan memberikan pengetahuan mengenai pemberdayaan masyarakat.

c. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur atau referensi dan informasi bagi pihak kampus dan calon peneliti selanjutnya.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan pengertian istilah-istilah yang secara operasional menjelaskan penelitian yang akan dilakukan. Definisi operasional digunakan untuk menyamakan kemungkinan pemahaman yang berbeda antara peneliti dan orang yang membaca penelitiannya. Untuk menghindari kesalahpahaman maka definisi operasional ada pada persiapan kajian. Dengan memperhatikan pernyataan-pernyataan di atas, berikut akan diuraikan definisi operasional dari variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

1.6.1 Persepsi Kepemimpinan Perempuan

Persepsi merupakan suatu proses memahami atau memberi makna terhadap sesuatu berdasarkan pengalaman sendiri. Oleh karena itu, orang lain dapat memiliki

persepsi, semua objek tersebut. Hal ini dimungkinkan karena adanya perbedaan sistem nilai dan ciri kepribadian individu yang bersangkutan. Sedangkan kepemimpinan adalah sikap mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan dengan visi dan misi yang kuat. Kepemimpinan pada umumnya itu identik dengan laki-laki atau laki-laki, namun jika dikaji, mereka juga mempunyai jiwa kepemimpinan yang tidak jauh berbeda dalam kemampuannya dalam memberikan arahan, berpidato, beretorika, atau memberikan gagasan. diri. Oleh karena itu, persepsi terhadap kepemimpinan perempuan merupakan suatu proses pemahaman seseorang atau anggota organisasi perempuan dalam melihat pemimpinnya. Dalam konteksnya, persepsi kepemimpinan perempuan diukur melalui hasil kuisioner berupa 19 pernyataan yang disusun berdasarkan indikator kepemimpinan, yaitu kemampuan meningkatkan kerja sama dan hubungan baik, efektivitas, kepemimpinan partisipatif, kemampuan meluangkan waktu, dan kemampuan meluangkan waktu. melimpahkan. untuk mendelegasikan tugas atau wewenang.

1.6.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan filosofi, nilai-nilai dan harapan yang dimiliki bersama dan mengikat dalam suatu komunitas organisasi tertentu. Budaya organisasi berkaitan dengan internal organisasi yang sudah menjadi kebiasaan dalam organisasi. Berdasarkan pandangan tersebut maka organisasi memerlukan budaya yang dapat memberikan kemampuan dan kekuatan untuk meningkatkan kepemimpinan perempuan yang menyatukan berbagai komponen organisasi, dengan cara pandang yang berbeda-beda terhadap usaha organisasi. Dalam konteks ini kata budaya organisasi diukur berdasarkan hasil kuisioner berupa 16 pernyataan yang disusun berdasarkan indikator budaya organisasi yaitu inovatif, memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil, fokus pada seluruh anggota. minat, dan berorientasi pada detail dalam pengambilan.